

критерии должностного отбора и профессиональной мобильности Ивент-менеджеров

Старцева Наталья Николаевна

канд. социол. наук, старший преподаватель кафедры управления персоналом и социология, Уральский государственный университет путей сообщения, г. Екатеринбург

E-mail: arkara3@mail.ru

CRITERIA OF RECRUITING AND PROFESSIONAL MOBILITY OF EVENT-MANAGERS

Startseva Natalia Nikolaevna,

Candidate of Science, assistant professor, Ural State University of Railway Transport, Ekaterinburg

Аннотация

Статья посвящена определению и анализу основных универсальных критериев отбора специалистов на должность ивент-менеджера и особенностям профессиональной мобильности ивенторов-профессионалов в России. Текст содержит результаты социологических исследований по данной проблеме.

ABSTRACT

The article is devoted to the definition and analysis of the basic universal criteria for the selection of experts for the post-event management features and professional mobility event managers professionals in Russia. The text contains the results of sociological research on the subject.

Ключевые слова: ивент-менеджеры, образование, мобильность, критерии должностного отбора.

Keywords: event managers, education, mobility, an official selection criteria.

В современном российском обществе значимость каналов социальной мобильности, являющихся традиционными для повышения социального статуса, претерпевает некоторые изменения. Например, такой социальный лифт как образование утрачивает свои позиции неоспоримого гаранта социального продвижения. По данным ВЦИОМ процент тех, кто считает, что образование обеспечивает успешную карьеру и является подспорьем для осуществления жизненных целей сократился за 10 лет (с 2005 по 2015 год) на 11% (с 76% до 65%),

при этом 52% полагают, что сегодня и без диплома вуза можно продвинуться по карьере и обеспечить себе достойную жизнь [2].

Если обратиться к исследованию отдельных профессиональных групп, то традиционно и неизменно специальное образование является необходимым в профессиональном становлении и социальном продвижении врачей, военных, преподавателей, юристов – то есть представителей традиционных профессий, чего нельзя сказать о тех, кто занят тем или иным видом деятельности, статус которого не столь однозначен или находится лишь в процессе институционализации. К таким «новым» профессиям можно отнести менеджеров, специалистов по связям с общественностью (или «пиарщиков»), IT-специалистов, ивенторов и др. Нельзя сказать однозначно, что для всех субгрупп образующих эти профессиональные группы значимость образования одинакова. Вместе с этим можно утверждать: важность этого социального лифта в профессиональном становлении, например, группы IT-специалистов значительно ниже, чем в профессионализации группы врачей. Полагаем, что подобная ситуация характеризует и формирующуюся группу ивент-менеджеров.

В связи с этим мы задались вопросом, каким образом полученное образование оказывает влияние на выбор профессионального пути и построение карьеры представителей такой профессиональной группы как ивент-менеджеры?

Сегодня ситуация на рынке труда характеризуется как масштабный «кризис перепроизводства» в системе российского образования. Так, по некоторым оценкам 55% [3] выпускников не трудоустраиваются по полученной профессии и поэтому вынуждены работать либо в смежных направлениях, либо переквалифицироваться и уходить в другие сферы. Ивент-менеджмент становится альтернативным видом деятельности для маркетологов, менеджеров, режиссёров, специалистов по рекламе и связям с общественностью.

Данные, полученные из анализа предложений работодателей и ожиданий претендентов на должность «ивент-менеджер» в 12 городах России, представленные рекрутинговым порталом Superjob.ru, это подтверждают. Итак, чаще всего соискатели на должность ивент-менеджера имеют управленческое или экономическое образование (34%), что свидетельствует о значимости соответствующих компетенций в деятельности ивент-менеджера; 18% –

психологическое или педагогическое, 15 % – образование по другим гуманитарным специальностям, 14% – представители творческих профессий, 13% – инженеры или специалисты в IT-сфере, 6% – представители иных профессий [4].

Работодатели вынуждены приспосабливаться к этим условиям, концентрируя своё внимание не на полученной соискателем специальности, а на других критериях оценки. В таком случае возникает вопрос, если роль образования при осуществлении кадрового отбора не высока, то какие другие показатели учитываются руководителем ивент-агентства при подборе персонала? Какие из этих факторов в итоге оказывают большее влияние на процесс профессиональной мобильности ивенторов?

Согласно результатам исследования, проведённого в 2013 – 2014 гг. (методом глубинного интервью было опрошено 37 руководителей ивент-компаний и ивенторов России, выборка осуществлялась стихийно и методом «снежного кома»), сегодня, для руководителей ивент-агентств существуют некоторые универсальные критерии отбора специалиста на должность ивент-менеджера. Так, для них особое значение имеют:

Личные качества претендента: «Специальное образование не так значимо, как личные качества ивент-менеджера» (ж., руководитель ивент-агентства, стаж 5 лет, г. Пермь). При этом наиболее значимыми для ивентора считаются коммуникативные (умение слушать и слышать собеседника; умение выбрать стратегию, вид, форму и стиль общения, комфортный собеседнику; умение выстроить качественную обратную связь; вежливость, тактичность, корректность в процессе общения и др.), волевые (целеустремлённость, решительность, ответственность, готовность к риску), эмоциональные (стрессоустойчивость, эмоциональная стойкость и реактивность), творческие и ценностные качества личности, а также познавательная активность.

Положительные рекомендации от партнёров по бизнесу: «Я скорее руководствуюсь здесь рекомендациями» (ж., руководитель ивент-агентства, стаж 4 года, г. Екатеринбург). Мнение коллег также является очень важным, поскольку рынок ивент-услуг в России только складывается и сильны неформальные структуры, то положительные оценки от авторитетных лиц ивент-сообщества играют значительную роль в выборе сотрудников.

Наличие особых профессиональных умений: «Не обязательно в строке "специальность" должно стоять "Специалист в ивент-индустрии"». Бумажка ничего не скажет о человеке как о профессионале. Лучше пригласить его на собеседование и дать решить ту или иную задачу» (ж., ивент-менеджер, стаж более 5 лет, г. Санкт-Петербург). По мнению участников исследования, ключевыми профессиональными качествами ивент-менеджера выступают знания и умения в области управления, связанные с планированием и проектированием, управлением событием, с предугадыванием всех проблем, которые могут возникнуть при реализации ивент-проекта, с организацией работы всех служб, задействованных в проекте, с осуществлением контроля качества ивент-проекта. Особое значение имеют знания и умения в области маркетинга (владение инструментами маркетинга, знание особенностей построения маркетинговой коммуникации, владение технологиями организации и управления маркетинговыми ивентами и т. п.), а также в области художественно-творческой деятельности (обширные знания в области культуры и искусства, знания в области режиссуры, умение организовывать различные типы праздничных событий, умение осуществлять отбор творческих и технических специалистов, реализующих ивент-проект и т. д.).

Наличие профессионального опыта, портфолио организованных событий: «Мне скорее важно, какое мероприятие они провели и в каком качестве» (м., руководитель ивент-агентства, стаж более 10 лет, г. Москва). Особое внимание уделяется качеству реализованных проектов, их масштабности, массовости, стоимости, значимым является и оценка ивент-проектов потребителями, заказчиками ивент-услуг и, конечно, профессиональным ивент-сообществом.

Нужно сказать, что при всей трудности и отсутствии чёткой определённости в критериях кадрового отбора ивенторов, работодатель, не только испытывает потребность в профессионалах, но готов мотивировать специалистов с разным бэкграундом к вхождению в эту сферу услуг. Так, зарплатный индекс на позиции «Ивент-менеджер» за период с 2008 года по 2013 год вырос на 42,86% [1]. По отношению к 2008 году в 2012 году уровень заработных плат ивенторов в некоторых городах вырос на 86%. Ивент-менеджмент на сегодня является одним из самых привлекательных направлений для специалистов разных сфер. Так, на одну вакансию ивент-менеджера претендует 11 соискателей, а это в 3,5 раза больше, чем

в целом по рынку труда [4]. Нужно также сказать, что не только вход в данное профессиональное поле не имеет особых барьеров, но и продвижение по карьерной лестнице не затруднено.

Нередко ивентор, приходя в ивент-агентство, начинает с «основ», работая сначала помощником ивент-менеджера или координатором ивент-проекта, затем – ивент-менеджером, а после, если существует такая возможность, то ивент-продюсером или руководителем группы, направления либо отдельного ивент-представительства. Нередко ивенторы-профессионалы пробуют себя в качестве руководителей собственных ивент-агентств. Как показало исследование скорость и качество продвижения ивентора по социальной лестнице зависит лишь от его стремления и готовности к приращению своего культурного и социального капитала, что возможно при условии сохранения профессиональной активности и стремлению к саморазвитию.

Таким образом, особую роль при осуществлении социальной мобильности ивент-менеджеров играет наличествующий и приращаемый культурный капитал (знания и умения, а также профессиональный опыт ивентора), а также социальный капитал (профессиональные связи как внутри ивент-сообщества, так и в целом в ивент-сфере, особенно среди потенциальных клиентов, государственных и властных структур, а также организаций подрядчиков).

Список литературы:

1. Зарплатный индекс Superjob в сегменте «Реклама/Маркетинг/PR» базовая позиция «Event-менеджер» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.superjob.ru/paymentindex/pr/#prof20> (дата обращения: 12.01.2015).
2. Татьянин день: о бедном студенте замолвите слово [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=115125> (дата обращения: 31.01.2015).
3. Федеральная служба государственной статистики. Рынок труда, занятость и заработная плата. Трудовые ресурсы [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/ (дата обращения: 31.01.2015).
4. Event-менеджер [Электронный ресурс]. М., январь 2011. Режим доступа: http://www.superjob.ru/research/articles/1699/event-menedzher/?utm_source=&utm_medium=&utm_campaign= (дата обращения: 12.01.2015).